



Asuntos de personal: informe de la Comisión de Administración Pública Internacional

Informe del Director General

El 23º informe de la Comisión de Administración Pública Internacional (CAPI) se somete a la consideración del Consejo Ejecutivo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto de la Comisión. Se invita al Consejo a que tome nota del informe de la Comisión, cuyos principales elementos se resumen en el presente documento.

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 17 del Estatuto de la CAPI,¹ la Comisión debe presentar un informe anual a la Asamblea General de las Naciones Unidas. Ese informe se transmite a los órganos rectores de las organizaciones del sistema de las Naciones Unidas por conducto de sus jefes ejecutivos.
2. El Director General presenta adjunto al Consejo Ejecutivo el 23º informe anual de la CAPI.² La Asamblea General de las Naciones Unidas examinará el informe en su actual periodo de sesiones. Las decisiones que adopte la Asamblea General en relación con las recomendaciones de la Comisión que requieran la revisión del Reglamento de Personal de la OMS se comunicarán por separado al Consejo al tratar el punto 16.4 del orden del día provisional (Confirmación de las modificaciones del Reglamento de Personal).

RECOMENDACIONES Y DECISIONES DE LA COMISIÓN

Condiciones de servicios del personal del cuadro orgánico y de categorías superiores

Evolución del margen entre la remuneración neta de la administración pública federal de los Estados Unidos y la del personal de las categorías P.1 a D.2 de las Naciones Unidas

3. La Comisión notificó a la Asamblea General de las Naciones Unidas la previsión de un margen del 115,7 para el periodo del 1 de enero al 31 de diciembre de 1997. Respecto a la comparación entre las remuneraciones totales en Alemania y en los Estados Unidos, las estimaciones preliminares mantuvieron las conclusiones anteriores de que la remuneración total de la administración pública alemana era un 10,5% superior al de la administración pública federal de los Estados Unidos.

¹ OMS, Actas Oficiales, N° 226, 1975, p. 67.

² Documentos Oficiales de la Asamblea General, quincuagésimo segundo periodo de sesiones: Suplemento N 30 (A/52/30) (distribuido únicamente a los miembros del Consejo Ejecutivo).

Escala de sueldos básicos/mínimos y revisión de la escala

4. La Comisión recomendó con efecto a partir del 1 de marzo de 1998: *a)* un aumento del 3,1% basado en la incorporación de clases del ajuste por lugar de destino, de acuerdo con el principio de que no se produzcan pérdidas ni ganancias, como consecuencia de un aumento del 3,3% (bruto) de la escala de sueldos de la administración pública federal de los Estados Unidos; y *b)* una revisión de la escala común de contribuciones del personal sin familiares a cargo.

El ajuste por lugar de destino en Ginebra

5. Como se recordará, al final de 1996 la Asamblea General de las Naciones Unidas instó a la Comisión a terminar su estudio de la metodología empleada para establecer un índice único de ajuste por lugar de destino para Ginebra, a fin de poderlo aplicar cuanto antes, a más tardar el 1 de enero de 1998. La CAPI decidió informar a la Asamblea General de las Naciones Unidas de que no sería posible aplicar el índice único para Ginebra antes del 1 de enero de 1998 dadas las conclusiones del estudio detallado que había emprendido la Comisión sobre ese asunto. Se habían descrito cuatro enfoques: 1) aplicar un solo índice de ajuste por lugar de destino (IALD) que reflejara los precios de los bienes y servicios en Ginebra y en las zonas adyacentes de Francia; 2) aplicar dos ajustes por lugar de destino, uno para quienes viven en Suiza y otro para quienes viven en las zonas adyacentes de Francia; 3) aplicar un único IALD calculado comparando los precios de los bienes y servicios sólo en Ginebra y los aplicables sólo en Manhattan; y 4) mantener el *statu quo*.

6. La Comisión llegó a la conclusión de que ninguno de los nuevos enfoques estaba exento de complicaciones jurídicas. Las organizaciones que se encuentran en Ginebra han indicado que los tres primeros enfoques podrían ser incompatibles con sus estatutos y reglamentos del personal; en consecuencia, el personal podría recurrir con éxito ante los tribunales administrativos contra la decisión de aplicar un ajuste por lugar de destino revisado basado en cualquiera de esos enfoques. Por otra parte, la Comisión señaló que si la Asamblea General de las Naciones Unidas optase por un solo ajuste por lugar de destino para Ginebra, teniendo en cuenta los precios tanto de Ginebra como de las zonas colindantes de Francia, se debería dar tiempo a las organizaciones con sede en Ginebra para que modificaran sus estatutos del personal en lo relativo a la definición de Ginebra como lugar de destino. A este respecto, la Asamblea General de las Naciones Unidas podría pensar en pedir a las organizaciones con sede en Ginebra que señalen ese asunto a la atención de sus órganos rectores. La CAPI propuso que la Asamblea General de las Naciones Unidas considerase la posibilidad de pedir a la Comisión que, antes de seguir adelante, llevara a cabo un estudio de las medidas que permitirían hacer economías aplicando un solo ajuste por lugar de destino para Ginebra, una vez deducidos los gastos asociados a las disposiciones provisionales necesarias para aplicar las nuevas medidas y los costos estimados de los litigios previsibles.

Remuneración del personal del cuadro de servicios generales

Metodología de los estudios sobre los sueldos en los lugares de destino en que hay sedes y en los demás

7. La Comisión aprobó una serie de cambios de metodología, en relación entre otras cosas con la selección y diferenciación de los mercados de trabajo en los lugares de destino donde no hay sedes, la cuantificación de las prestaciones, el procedimiento de ajuste provisional, el criterio empleado para establecer el componente no pensionable y la fórmula de cálculo del subsidio por hijos a cargo.

8. Si la Asamblea General de las Naciones Unidas no tuviera nada que objetar a los cambios introducidos en la metodología, el Presidente de la CAPI, mediante delegación de atribuciones, podría declarar efectiva a partir del 1 de enero de 1998 la metodología concebida para los lugares de destino en que no hay sedes.

Condiciones de servicio aplicables al personal del cuadro orgánico y de categorías superiores y al de servicios generales

Gestión de la actuación profesional

9. En respuesta a una petición formulada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en diciembre de 1996, la Comisión examinó, en el contexto del sistema de evaluación de la actuación profesional, la viabilidad de la implantación de un sistema de concesión de premios o gratificaciones por rendimiento a miembros del personal en reconocimiento de sus logros individuales y de un desempeño destacado.

10. La Comisión, reconociendo la necesidad de enfocar con flexibilidad la gestión de la actuación profesional, tomó las siguientes decisiones:

- 1) los premios individuales en efectivo no deberían superar el 10% del punto medio de los sueldos básicos/mínimos en el caso del personal profesional, y el 10% del punto medio del sueldo neto del personal de servicios generales;
- 2) no se deberían pagar premios ni gratificaciones por rendimiento a más del 30% del personal;
- 3) el importe de los premios debería diferenciarse en función del nivel de rendimiento;
- 4) el costo global de un programa de reconocimiento de los méritos y de retribuciones no debería superar el 1,5% de los costos de remuneración previstos por la Organización (esto es, la remuneración neta del personal de las categorías profesional y superior, y los sueldos del cuadro de servicios generales);
- 5) las valoraciones realizadas en los informes de evaluación de la calidad del trabajo deberían constituir la base para determinar a quién se debe conceder una gratificación, a reserva de las conclusiones a que llegue el grupo, junta u órgano similar encargado de seleccionar las recomendaciones de concesión de gratificaciones.

11. La Comisión aportó orientación adicional sobre la gestión del bajo rendimiento y decidió, entre otras cosas, que cualquiera que fuese la forma de remuneración elegida para reconocer la actuación profesional, su introducción debería hacerse con carácter experimental.

Nombramientos de duración limitada

12. Como se recordará, en 1994 la Comisión examinó, a petición de la Asamblea General de las Naciones Unidas, un arreglo contractual desarrollado por las Naciones Unidas para los nombramientos de duración limitada (NDL). Las Naciones Unidas han desarrollado arreglos contractuales flexibles para personal por corto plazo a fin de facilitar la contratación, con poca antelación y con gastos generales mínimos, de personal que no es de carrera, tanto de los servicios generales como de la categoría profesional, para cubrir las actividades de mantenimiento de la paz, de establecimiento de la paz, de carácter humanitario y de cooperación técnica de la Organización, así como sus necesidades operacionales especiales. El PNUD, en respuesta a unas disposiciones menos predecibles en materia de financiación y a una mayor necesidad de actividades especializadas, ha empezado a aplicar experimentalmente un plan similar de NDL para actividades de duración limitada. La CAPI informó tanto a las Naciones Unidas como al PNUD de que podían continuar con los nuevos arreglos de manera provisional.

13. En 1996, la Comisión examinó los arreglos contractuales de las Naciones Unidas y del PNUD y resolvió, teniendo en cuenta los diversos aspectos técnicos, jurídicos y relacionados con las políticas de recursos humanos, que dentro del régimen común los nombramientos de duración limitada son apropiados siempre y cuando la frecuencia de esa práctica no suponga una amenaza para la administración pública internacional. A la vista del creciente recurso a los arreglos contractuales de duración limitada, la Comisión apoyó un cierto número de principios y directrices para el uso de los NDL en el régimen común, decidió que debería mantenerse el carácter experimental de los planes, y estipuló que las organizaciones interesadas en tales arreglos pueden aplicarlas con

carácter experimental a condición de que se respeten los principios y directrices sobre los NDL y de que la secretaría de la CAPI colabore estrechamente en la formulación de tales arreglos. La Comisión resaltó la necesidad de que los NDL se empleen para los fines originalmente previstos y de que se observe estrictamente el límite global de cuatro años de empleo establecidos en esos arreglos.

Participación de representantes del personal en los trabajos de la comisión

14. Como se recordará, la Federación de Asociaciones de Funcionarios Internacionales (FAFI) se retiró de las deliberaciones de la Comisión en el verano de 1994. El Comité de Coordinación de Sindicatos y Asociaciones Independientes del Personal del Sistema de las Naciones Unidas (CCSAI) también dejó de participar en las deliberaciones de la Comisión, en su reunión de agosto de 1995.

15. Posteriormente, en su reunión de primavera de 1997, la Comisión examinó una petición del CCSAI en el sentido de establecer un grupo de trabajo sobre el proceso de consulta y los arreglos de trabajo de la Comisión. Ésta accedió a ello, y la reunión tendrá lugar en enero o febrero de 1998 con la colaboración de un moderador aceptado por todas las partes. El grupo de trabajo estará integrado por representantes de la FAFI, el CCSAI, jefes ejecutivos y miembros de la Comisión.

INTERVENCIÓN DEL CONSEJO EJECUTIVO

16. Se invita al Consejo Ejecutivo a tomar nota del 23° informe anual de la Comisión de Administración Pública Internacional, presentado de conformidad con el artículo 17 del Estatuto de la Comisión.

= = =